

Werken aan voltijdse invulling in het deeltijds onderwijs

Katleen De Rick

Dit artikel verscheen in het juninummer 2008 van de
Gids op Maatschappelijk Gebied, www.acw.be/degids

Hoger instituut voor de arbeid
HIVA-K.U.Leuven
Parkstraat 47
BE-3000 Leuven
tel. + 32 16 32 33 33
hiva@kuleuven.be



Werken aan voltijdse invulling in deeltijds onderwijs

| Katleen De Rick |

Bij de verlenging van de leerplicht tot achttien jaar en het bijbehorende ontstaan van het deeltijds beroepsonderwijs, nu ongeveer 25 jaar geleden, ging men er van uit dat jongeren hun deeltijdse opleiding zouden combineren met werkervaring. Deze laatste zelf werd wel niet gezien als een onderdeel van de beroepsopleiding: jongeren zijn enkel verplicht om vijftien uur per week les te volgen (doorgaans verdeeld over twee dagen), de werkervaring zelf is niet verplicht. In de praktijk is een zeer groot deel van de jongeren in het deeltijds onderwijs niet aan het werk: cijfers uit 2004 spreken van een aandeel van meer dan 50% (Creten e.a., 2004). Dat is problematisch want jongeren die hun opleiding niet combineren met werkervaring hebben minder kansen op de arbeidsmarkt dan leeftijdgenoten die wel dergelijke ervaring opdoen.

Het is een prioriteit van de Vlaamse regering om het alternerend leren en werken beter op het spoor te zetten en voor volwaardige opleidingstrajecten te zorgen. Het nieuwe decreet betreffende het stelsel van leren en werken verplicht de combinatie van een leer- en een werkcomponent (samen goed voor een invulling van minstens 28 uur per week). Voor de leerlingen die nog niet toe zijn aan een reguliere werkervaring zijn er de laatste jaren alternatieven ontwikkeld, zoals de voortrajecten en brugprojecten. Beide initiatieven zijn bedoeld om de jongere voor te bereiden op tewerkstelling. De werkgevers worden aangesproken om meer werkervaringsplaatsen ter beschikking te stellen van jongeren uit het deeltijds onderwijs en om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren. Verschillende arbeidsmarktactoren (zoals de sec-

torale opleidingsfondsen en de paritaire leercomités) spelen hierin een rol. Dat wordt weerspiegeld in de sectorconvenants en in de Competentie-agenda 2010. En het spreekt voor zich dat ook de organiserende opleidingsinstanties – de centra voor deeltijds onderwijs (CDO's) – een belangrijke verantwoordelijkheid dragen op het vlak van de invulling van de werkervaring en op dat van de wisselwerking tussen het leren in het

Katleen De Rick

is onderzoeksleider voor 'Onderwijs en levenslang leren' en 'Arbeidsmarktbeleid' van het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA). Haar onderzoeksthema's zijn: vernieuwingen in het technisch en beroepsonderwijs, aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en levenslang leren.



centrum en het leren op de werkvloer. Zij zijn verantwoordelijk voor de opleiding van de leerling en in veel gevallen de schakel tussen de leerling en de werkgevers.

“

Een CDO moet de spil zijn in een netwerk om er voor te zorgen dat zo veel mogelijk leerlingen werkervaring kunnen opdoen.

In deze bijdrage gaan we in op de strategieën die de CDO's aanwenden om een voltijds engagement te realiseren voor hun leerlingen en de knelpunten die zich daarbij voordoen. Op basis daarvan formuleren we een aantal aanbevelingen voor de overheid en de werkgevers- (organisaties) om bij te dragen aan de invulling van de werkervaringscomponent. Dit artikel is gebaseerd op een onderzoek bij 25 van de 47 Vlaamse CDO's (De Rick & Leens, 2008). Het Departement Onderwijs gaf de opdracht voor dit onderzoek naar aanleiding van de vaststelling dat in sommige centra veel meer leerlingen de opleiding combineren met werk dan in andere.

Werkzame acties, werkzame strategieën?

Centrum voor deeltijds onderwijs als spil in netwerk

Een CDO moet de spil in een netwerk zijn om er voor te zorgen dat zo veel mogelijk leerlingen werkervaring kunnen opdoen. Aan de ene kant richten de CDO's zich op de leerlingen zelf, aan de andere kant richten ze zich op de werkgevers, en uiteindelijk dienen leerlingen en werkgevers op een goede manier aan elkaar gekoppeld te worden. Naast deze centrale triade (Centrum-leerling-werkgever) zijn er nog andere sleutelfiguren. Aan de kant van de leerling zijn bijvoorbeeld de ouders zeer belangrijk, en aan de kant

van de werkgevers zijn er nog andere actoren op de arbeidsmarkt die een sleutelrol kunnen spelen. De CDO's kennen die ook, maar het

aantal actoren waar mee samengewerkt wordt is doorgaans beperkt, net zoals de intensiteit van de samenwerking. Het verdient aanbeveling dat de samenwerking met cruciale arbeidsmarktactoren in de regio rond het centrum tot stand gebracht en structureel verankerd wordt.

Visie waarin voltijds engagement centraal staat

Het is zeker niet vanzelfsprekend om voor elke jongere de invulling van de werkervaringscomponent te realiseren (het deeltijds onderwijs heeft tenslotte te maken met een [zeer] moeilijke doelgroep), maar toch moet een voltijds engagement voor elke jongere het streefdoel zijn. Zo'n engagement kan op verschillende manieren gerealiseerd worden, maar het belangrijkste doel is alternerende tewerkstelling (m.a.w. tewerkstelling die inhoudelijk aansluit bij de opleiding) voor zoveel mogelijk leerlingen. Alle CDO's die er in slagen de werkervaringscomponent meer dan gemiddeld in te vullen stellen die doelen zeer centraal.

Het is bovendien erg belangrijk dat in elk CDO deze visie op het voltijds engagement gedeeld wordt door alle betrokkenen: leerkrachten, tewerkstellingsbegeleider(s), coördinator, hoofdschool. Centra die uitgaan van deze visie halen betere resultaten, omdat deze kijk bepaalt welke acties en strategieën men zal aanwenden om een voltijds engagement waar te maken en, meer nog, omdat die van invloed

is op de intensiteit en de doortastendheid waarmee men te werk gaat.

Deze visie dient ook expliciet uitgedragen te worden naar de jongeren en hun ouders. Dat kan op verschillende manieren. In de CDO's waar men een meer dan gemiddeld aandeel van de jongeren in (alternerende) tewerkstelling heeft kunnen plaatsen, is men er in geslaagd om met alle personeelsleden een hecht team te vormen dat er op gericht is om voor zo veel mogelijk leerlingen een voltijds engagement (bij voorkeur met tewerkstelling) te realiseren. Eveneens bevorderend is dat men veel aandacht besteedt aan het motiveren van de leerlingen om te werken of een ander engagement op te nemen (brugproject, voortraject, vrijwilligerswerk...), en dat al vanaf het ogenblik dat de leerling zich inschrijft. Een stap verder is dat men de leerling en de ouders vraagt om een engagementsverklaring te ondertekenen. (Dat document heeft op zich formeel weinig waarde, maar het toont wel dat men het voltijds engagement *au sérieux* neemt.)

Gepast omgaan met 'moeilijke' kenmerken van leerlingen

We weten uit onderzoek dat de leerlingen in het deeltijds onderwijs vaak kenmerken vertonen die het moeilijk maken om werk te vinden en te behouden. Maar de eigenschappen van de leerlingen bepalen zeker niet alles als het op tewerkstelling aankomt. Er zijn verschillende centra met een oververtegenwoordiging van leerlingen met 'moeilijke' kenmerken en die er toch in slagen om voor een groot aandeel van hun leerlingpopulatie werkervaring te realiseren.

Een van de karakteristieken die tewerkstelling van de leerling kunnen bemoeilijken is een laag initieel scholings- en competentieniveau. De CDO's hebben als opdracht voornoemd niveau van de jongeren te verhogen, maar bij een zeer laag niveau bestaat het risico dat leerkrachten en/of tewerkstellingsbegeleiders het als onveranderbaar beschouwen. In de centra waar veel meer leerlingen dan gemiddeld aan het werk zijn, merken we dat men verwachtingen blijft hebben van de jongere (en helemaal geen lage), dat men blijft geloven in zijn of haar kunnen en dat men ook eisen durft stellen. Men vindt er een werkbaar evenwicht tussen, enerzijds, begrip hebben voor de situatie van de jongere en rekening houden met de behoeften en wensen (begeleidend aspect) en, anderzijds, streven naar een voltijds engagement (activerend aspect).

Naast het lage competentieniveau is de geringe of lage motivatie een veel voorkomend probleem bij jongeren in het deeltijds onderwijs. Het is een probleem dat de centra al vanaf het begin van de opleiding (of zelfs eerder al, bij de inschrijving) proberen op te sporen en waar in de loop van de opleiding blijvend aandacht voor is. Bij motivatieproblemen worden verschillende acties ondernomen. In de eerste plaats probeert men bij de inschrijving de motivatie bloot te leggen en na

“

Naast het lage competentieniveau is de geringe of lage motivatie een veel voorkomend probleem bij jongeren in het deeltijds onderwijs.

te gaan of er niet dan al om negatieve redenen een heroriëntatie mogelijk is. Als de leerling uiteindelijk toch de opleiding start in het deeltijds onderwijs gebeurt een specifieke studieoriëntatie zodat, enerzijds, de leerling zijn of haar opleiding toch op een zo goed en bewust mogelijke manier volgt en zodat, anderzijds, terdege kan ingeschat worden of de jongere wel of niet aan reguliere tewerkstelling toe is – en of eventueel niet eerst deelname aan een voortraject of een brugproject aangewezen is. Er voor zorgen dat jongeren om positieve redenen instromen in het deeltijds onderwijs is niet alleen een taak van de CDO's. Er zijn centra die zelf inspanningen geleverd hebben om de oriëntatie naar het deeltijds onderwijs te verbeteren door de voltijdse scholen te sensibiliseren voor de oriëntatieproblematiek. Aandachtspunten zijn hierbij in de eerste plaats de redenen waarom jongeren worden doorverwezen naar het deeltijds onderwijs, maar ook het moment waarop de doorverwijzing gebeurt (als die laat op het schooljaar gebeurt, brengt dat vaak moeilijkheden mee).

Verschillende CDO's gaan heel bewust om met het feit dat jongeren in het deeltijds onderwijs vaak weinig of geen ondersteuning krijgen van hun ouders. Ze doen gerichte inspanningen om hen te betrekken bij de opleiding van hun kind. Cruciale momenten om contact te heb-

“

Het is een prioriteit van de Vlaamse regering om het alternerend leren en werken beter op het spoor te zetten en voor volwaardige opleidingstrajecten te zorgen.

ben met de ouders zijn de inschrijving, de start van de werkervaring, de uitreiking van de rapporten en natuurlijk ook als er zich problemen voordoen. Het verschil tussen centra waar de werkervaring meer dan gemiddeld gerealiseerd wordt en deze waar de invulling van de werkcomponent minder goed loopt, is onder meer hier terug te vinden, meer bepaald in de intensiteit van de inspanningen om de ouders te betrekken.

Vele werkgevers kennen de uitdagingen waar het deeltijds onderwijs voor staat. Ze zijn er zich sterk van bewust dat het een zeer moeilijke groep van leerlingen opvangt en tal van werkgevers houden daar ook rekening mee. Het is echter van cruciaal belang dat de CDO's bewust blijven omgaan met al de factoren, op het niveau van de leerling, die werkervaring bemoeilijken. Uiteindelijk is de inzet van het centrum op dit vlak en wat het uiteindelijk bereikt sterk bepalend voor de inzet van de werkgever. Neemt deze laatste leerlingen in dienst of niet? Blijft hij/zij zich bij problemen inzetten voor de jongere of niet?

Daarnaast zijn er nog kenmerken die tewerkstelling bemoeilijken, maar waar de CDO's zelf weinig impact op hebben. Een leerling kan bijvoorbeeld te jong zijn om al te gaan werken, of de problemen waar een jongere mee kampt kunnen te complex zijn. In dergelijke gevallen is het doorgaans de meest aangewezen strategie de jongere goed te heroriënteren of door te verwijzen naar andere opvangmogelijkheden. Dat veronderstelt natuurlijk ook dat de wijze waarop leerlingen nu in het deeltijds onderwijs belanden kritisch bekeken moet worden door doorverwijzende instanties (vol-

tijdse scholen, scholen voor buitengewoon onderwijs, centra voor leerlingenbegeleiding). Het is belangrijk dat zij het deeltijds onderwijs kennen (waarvoor is het bedoeld? hoe werkt men er? wie komt er voor in aanmerking?), zodat de oriëntatie er naar toe goed verloopt.

Zoeken, vinden en behouden van werkervaringsplaatsen

Het spreekt voor zich dat het zoeken, vinden en behouden van werkervaringsplaatsen cruciaal is om werkervaring voor zo veel mogelijk leerlingen te bewerkstelligen. Een groot deel

van de centra heeft op dit vlak geen echte strategie ontwikkeld. Welke acties men onderneemt en op welke manier men dat doet, verschilt van centrum tot centrum. Het komt echter veel te weinig voor dat de acties gebaseerd zijn op een doordachte strategie waarvan men weet dat ze bijdraagt tot het realiseren van werkervaring. Ander opvallend probleem: centra die hun eigen arbeidsmarktgericht handelen weinig kritisch bekijken, waardoor ze ook de kans laten schieten om hun acties te veranderen.

Net zoals sommige centra in de omgang met de leerlingen (te) lage verwachtingen hebben, zijn er die lage verwachtingen hebben over de realiseerbaarheid van tewerkstelling van hun leerlingen. Het problematische hieraan is dat dit zich weerspiegelt in minder intensieve inspanningen om die werkervaring waar te maken.

Dat er te weinig sprake is van een echte strategie om werkervaringsplaatsen te zoeken, te vinden en te behouden, heeft zeker te maken met het feit dat de functie van tewerkstellingsbegeleider onvoldoende uitgewerkt is. Deze opdracht is op zich niet goed omschreven, evenmin als de competenties of ervaring waarover betrokkene zou moeten beschikken.

“

Het spreekt voor zich dat het zoeken, vinden en behouden van werkervaringsplaatsen cruciaal is om werkervaring voor zo veel mogelijk leerlingen te bewerkstelligen. Een groot deel van de centra heeft op dit vlak geen echte strategie ontwikkeld.

Een andere belemmerende factor is dat men in de centra, ondanks de jarenlange contacten met werkgevers, nog te weinig inzicht heeft in wat de werkgevers motiveert om jongeren op te lei-

den, alsook in wat voor de werkgever de grootste belasting veroorzaakt. Daardoor kan men er ook te weinig op inspelen. Maar ook als men m.b.t. dit laatste wel een goed (in)zicht heeft, slaagt men er beslist niet altijd in om gepast in te spelen op de motieven en behoeften van werkgevers. Al te vaak neemt men een gelaten houding aan en gaat men er vanuit dat de mensen in de CDO's weinig kunnen doen.

Arbeidsmarktactoren, zoals VDAB, RESOC of beroepsorganisaties, zijn te weinig een partner waarop men een beroep doet of kan doen. Nochtans zouden zij kunnen bijdragen tot een beter inzicht in de regionale context, in de wensen en behoeften van de werkgevers, in de kenmerken waaraan een arbeidsmarktgerichte opleiding moet voldoen, in het bij elkaar brengen van jongeren en werkgevers, in trajectbegeleiding en dergelijke meer. Er zou bijvoor-

beeld nog meer aandacht moeten gaan naar sectoren die ook werkervaringsplaatsen kunnen bieden, zoals de non profitsector en de overheid.

Investeren in de contacten met werkgevers is van belang op korte termijn (i.c. om voor een bepaalde jongere een werkervaringsplaats te vinden), maar ook op lange termijn. Als men er in slaagt de goede strategieën aan te wenden om werkervaringsplaatsen te vinden en te behouden, is de kans groter dat men na een aantal jaar een solide netwerk heeft van werkgevers, én dat het centrum ook zelf gecontacteerd wordt door werkgevers die bereid zijn een jongere op te leiden. Succesvolle ervaringen leiden tot engagementen van langere duur en tot nieuwe engagementen (De Rick, 2006).

De centra beklemtonen zelf heel sterk de behoefte aan ontwikkeling van de expertise inzake tewerkstellingsbegeleiding. De kennis van de sociale

wetgeving vindt men voldoende (al zou de informatie toegankelijker moeten zijn), maar die van de arbeidsmarkt zelf zou zeker nog kunnen verbeteren.

Aanbevelingen voor overheid en werkgevers(organisaties)

Omdat voor de realisatie van alternerend leren en werken uiteindelijk meerdere actoren verantwoordelijk zijn (zie ook De Rick, 2005), formuleren we hier, voor de overheid en de werkgevers en hun organisaties, een aantal

aanbevelingen. Enerzijds zijn ze er op gericht de belemmeringen waar de centra nu mee te maken hebben zo veel mogelijk weg te werken. Anderzijds geven ze aan op welke manier andere actoren een eigen, specifieke rol kunnen vervullen om ertoe bij te dragen dat ook in het deeltijds onderwijs een voltijds engagement tot stand komt.

Wat de overheid kan doen

De overheid moet de randvoorwaarden creëren om van het deeltijds onderwijs een systeem te maken van afwisselend leren en werken op basis van een voltijds engagement. Zij is de enige actor die de cruciale belemmerende factor kan wegnemen: het feit dat het voltijds engagement momenteel niet afdwingbaar is, want niet verplicht. Zij kan er voor zorgen dat een voltijds engagement verplicht wordt en de

“

De overheid moet de randvoorwaarden creëren om van het deeltijds onderwijs een systeem te maken van afwisselend leren en werken op basis van een voltijds engagement.

nodige instrumenten bieden om dat ook afdwingbaar te maken. Het nieuwe decreet legt hiervoor het fundament.

Andere belemmeringen die de overheid zou kunnen wegwerken, zijn: de veelheid aan contracten waarmee een jongere tewerkgesteld kan worden, de nadelige effecten van uitkeringen of de nadelige gevolgen van betaalde werkervaring op het inkomen van het gezin, de kostprijs van de ondersteuning en begeleiding van een jongere door de werkgevers, en - voor werkgevers - de ondoorzichtigheid van de deeltijdse leersystemen én de administratieve belasting (die nu vaak verschuift naar de centra). Deze obstakels zijn al heel lang gekend en werden herhaaldelijk gesignaleerd in onder-

zoeksrapporten en door de mensen uit de praktijk, maar zijn desondanks nog altijd aanwezig.

Daarenboven is het belangrijk om blijvend te waken over de kwaliteit van het deeltijds onderwijs. De overheid kan daartoe bijdragen door er voor te zorgen dat elk CDO een eigen (basis)infrastructuur heeft met het nodige materiaal, machines, ateliers en dergelijke meer. Omdat machines en materiaal duur kunnen zijn en het (financieel) niet altijd mogelijk is om de technologische evoluties op de voet te volgen, zijn ook andere oplossingen aangewezen, zoals samenwerking met de VDAB, met de regionale technologische centra of met bedrijven in de regio. Op die manier wordt de eigenheid van deeltijds onderwijs benadrukt en geeft men uiting aan de waardering voor een opleiding via afwisselend leren en werken.

Omdat een onmiddellijke reguliere tewerkstelling voor veel jongeren in het deeltijds onderwijs te hoog gegrepen is, dienen er voorzieningen te zijn die hen verder helpen op het traject naar werk. Dat veel van de jongeren in het deeltijds onderwijs nog niet de gepaste attitudes en/of vaardigheden hebben om voor een reguliere tewerkstelling in aanmerking te komen, heeft al geleid tot het ontstaan van voortrajecten en brugprojecten. Het is belangrijk dat beide initiatieven gezien worden als onderdelen van een totaaltraject waarvan reguliere tewerkstelling het uiteindelijke doel is. Dit betekent dat arbeidsmarktgerichtheid een cruciaal kenmerk is van voortrajecten en brugprojecten. Het is niet de bedoeling dat deze gebruikt worden als een opvangnet. De

CDO's staan niet eenduidig positief tegenover de voortrajecten zoals ze nu zijn. Problemen die gesignaleerd worden: de voortrajecten zijn niet altijd arbeidsmarktgericht; de organisaties die de voortrajecten organiseren beschikken niet altijd over personeel met de gepaste of voldoende expertise; de samenwerking met het deeltijds onderwijs laat te wensen over. De overheid dient deze klachten *au sérieux* te nemen, ze nader te bekijken en waar nodig te verhelpen. Ook de realiseerbaarheid van het totaaltraject en de doorstromingsmogelijkheden dienen bewaakt te worden. Op dit moment is het bijvoorbeeld niet gegarandeerd dat een jongere die zijn voortraject afgerond heeft, kan overstappen naar een brugproject.

Voor zo veel mogelijk leerlingen een voltijds engagement met reguliere tewerkstelling realiseren, vereist behoorlijk wat kennis en competenties. Verdere professionalisering van de tewerkstellingsbegeleiding is dan ook aangewezen. Een eerste stap is het uitwerken van een beroepsprofiel voor tewerkstellingsbegeleiders, de tweede stap is er voor zorgen dat de begeleiders voldoende expertise hebben en die verder kunnen ontwikkelen. Het systeem van toekenning van middelen moet kritisch bekeken worden: worden de beschikbare middelen voor tewerkstellingsbegeleiding nu op de beste manier ingezet? Zijn sommige centra (bijvoorbeeld de kleinere) niet benadeeld ten opzichte van andere (bijvoorbeeld de grotere)?

Tot slot dient er nagedacht over de aansluiting tussen het aanbod aan opleidingen van een centrum en de vraag ernaar door werkgevers in de regio. Het valt aan te bevelen dat de ken-

nis over de regionale arbeidsmarkt in de CDO's bevordert wordt. Actoren zoals VDAB en regionale

overlegorganen kunnen daarbij een belangrijke rol spelen. Deze vraag naar afstemming heeft echter ook een andere component die men niet buiten beschouwing kan laten: in welke mate moet het onderwijs een toeleverancier zijn van de arbeidsmarkt en in welke mate dient men leerlingen algemeen op te leiden en/of keuzemogelijkheden te geven?

Wat werkgevers en hun (sectorale) organisaties kunnen doen

Er voor zorgen dat een leerling een werkervaringsplaats heeft, vraagt ook het engagement van de werkgevers. We weten uit ander onderzoek dat veel werkgevers positief staan tegenover het principe van afwisselend leren en werken, maar dat zij eveneens verschillende belemmeringen ervaren om de jongere daadwerkelijk werkervaring aan te bieden (De Rick, 2006). Werkgevers zijn bijvoorbeeld weinig vertrouwd met de deeltijdse leersystemen (zelfs zij die jongeren opleiden). De contacten zijn veelal te beperkt en/of te weinig intensief. Nochtans is wederzijdse vertrouwdeheid een belangrijke hefboom om tot werkervaringen en, nog belangrijker, om tot *succesvolle* werkervaringen te komen. Deze laatste zijn namelijk het beste argument om het aanbod aan werkervaringsplaatsen voort te zetten en uit te breiden.

Doordat de communicatie en samenwerking tussen de werkgevers en de CDO's vaak te wensen overlaat, is het risico dat de werkerva-

“

Werkgevers kunnen de CDO's op verschillende manieren helpen om tot een geslaagde werkervaring te komen.

ring op een fiasco uitdraait groot. Zowel de centra als de werkgevers hebben hierin een verantwoordelijkheid.

Laatstgenoemden kunnen de CDO's op verschillende manieren helpen om tot een geslaagde werkervaring te komen. We geven hier enkele voorbeelden:

- duidelijk maken welke leermogelijkheden er in het bedrijf of de organisatie zijn;
- duidelijk maken wat men verwacht van de leerling;
- afspraken maken over de samenwerking met het centrum (op welke vlakken zal men samenwerken? hoe zal men dat aanpakken?);
- de kwaliteit van het leren op de werkvloer en van de mentoring bewaken;
- problemen met de leerling in een vroeg stadium signaleren;
- eventueel mee zoeken naar alternatieven voor een systeem van drie dagen werken per week indien dat organisatorisch niet haalbaar is.

Organisaties zoals sectorale opleidingsfondsen, vakorganisaties of sectorale organisaties kunnen op een hoger niveau nagaan welke behoeften de werkgevers hebben: in welke sectoren is er nood aan nieuwe werkrachten en voor welke beroepen? Wat verwachten werkgevers van beginnende beroepsbeoefenaars en wat van leerlingen? Daarnaast kunnen dergelijke organisaties bekijken op welke manier ze de CDO's kunnen ondersteunen om kwaliteitsvolle opleidingen te bieden. Men kan bijvoorbeeld leerkrachten de kans geven om stage te lopen in een bedrijf, men kan materiaal en machines ter beschikking stellen. Ten slotte kunnen ze

het systeem van afwisselend leren en werken voor leerplichtige leerlingen ook promoten door goede ervaringen terzake in de kijker te zetten, goede praktijken in het opleiden van leerlingen te verspreiden, de voordelen voor de werkgevers duidelijk te maken.

Als de non profit ook werkervaringsplaatsen wil bieden aan leerlingen uit het deeltijds onderwijs, is het aangewezen dat de mogelijkheden binnen de sector meer en beter bekendgemaakt worden bij de centra en dat men hen de sector goed leert kennen. In het deeltijds onderwijs is men traditioneel gericht op de profitsector waardoor men weinig of niet vertrouwd is met de non profit. Daardoor blijft die in veel gevallen braakliggend terrein.

Tot slot

Een positieve benadering van het deeltijds onderwijs is noodzakelijk opdat verschillende sleutelfiguren de nodige inspanningen leveren om een voltijds engagement te realiseren. De triade Centrum-leerling-werkgever staat centraal, maar is omgeven door andere sleutelfiguren zoals de ouders van de leerling en arbeidsmarktactoren. De inspanningen van al dezen hangen samen met de mate waarin ze zelf waarde toekennen aan het opleiden van leerlingen via afwisselend leren en werken.

Bibliografie

■ Creten, H., Van de Velde, V., Van Damme, J. & Verhaest, D. (2004), *De transitie van het initieel beroepsonderwijs naar de arbeidsmarkt met speciale aandacht voor de onderwijsverlaters*, HIVA, Leuven.

■ De Rick K. (2005), 'Samenbrengen van leren en werken: opdracht voor onderwijs- en arbeidsmarktactoren', *De gids op maatschappelijk gebied*, 96 (6), 29-37.

■ De Rick, K. (2006), *Werkervaring voor leerlingen uit de deeltijdse leersystemen: motieven en ervaringen van de werkgevers*, HIVA, Leuven.

■ Leens R. & De Rick K. (2008), *Een voltijds engagement in het deeltijds onderwijs: strategieën van de centra voor deeltijds onderwijs*. Leuven: HIVA.

